

PENGARRUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMBA KABUPATEN MAROS

AFRIGUNAWAN

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Email : afrigunawan2748@gmail.com

ABSTRAK

AFRIGUNAWAN. 2020. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros ". Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Dr. Abdi Akbar Idris** dan **Dr. Agung Widhi Kurniawan**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros sebanyak 30 orang. Jenis data diambil dari informasi yang berbentuk angka-angka dari instansi terkait dan sumber data diambil dari persepsi jawaban responden terhadap kuisioner pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 21,564 + 0,393X$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,321 > t-tabel 1,701 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *R Square* sebesar 0,166 angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 16,6% adapun sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

AFRIGUNAWAN. 2020. "*The Effect of Compensation on Employee Performance at the Camba District Office, Maros Regency*". Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by **Dr. Abdi Akbar Idris** and **Dr. Agung Widhi Kurniawan**. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance at the Camba District Office, Maros Regency. The population in this study were 30 employees in the Camba District office, Maros Regency. The type of data is taken from information in the form of numbers from related agencies and data sources are taken from the perception of respondents' answers to the questionnaire at the Camba District Office, Maros Regency. The results of the study after the data were processed with SPSS.21 showed that there was a positive influence between the compensation variable (X) on the employee performance variable (Y), which could be shown through a simple regression equation, namely $Y = 21.564 + 0.393X$, and had a significant effect on the t-value. count of $2.321 > t\text{-table } 1.701$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The *R Square* value of 0.166, this figure indicates that the incentive variable in this study contributed 16.6% of the influence while the remaining 83.4% was influenced by other variables not examined in this study. Based on this description, it can be concluded that compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Camba District Office, Maros Regency.

Keywords: Compensation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Untuk maksud tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi maupun instansi pemerintahan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, instansi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam suatu organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh organisasi akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Hal ini didukung dengan pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini. organisasi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan

perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan organisasi, sedangkan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai kepada organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program kompensasi adalah bagian penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai dasarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai itu sendiri. Kompensasi itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tidak langsung (*non financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan balas jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi.

Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga memiliki peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai sehingga mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan pra penelitian di Kantor Kecamatan Camba, terdapat kendala yang terjadi di kantor kecamatan Camba Kabupaten Maros yaitu masih terbatasnya peralatan pendukung berupa komputer di ruangan kerja pegawai, dimana diketahui bersama bahwa salah satu peralatan yang sangat menunjang untuk mengerjakan pekerjaan salah satunya adalah komputer. Karena adanya kendala demikian, maka proses pelayanan yang diberikan pegawai di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros ini tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat. Dengan permasalahan yang ada, menunjukkan

bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum baik.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan peada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

- 1) Kompensasi Finansial Langsung
Menurut Bangun (2012:255) kompensasi finansial langsung adalah Kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).
- 2) Kompensasi Finansial tidak Langsung
Malthis (2006:419), menjelaskan bahwa Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun.

b. Kompensasi Non finansial

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, ada juga

kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Simamora (2006:444), Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Menurut Riva'I (2004:360), Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut S. P Hasibuan (2013: 121) tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja,
3. Pengadaan efektif,
4. Motivasi,
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

d. Kinerja

Defenisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) :“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikana kepadanya”. Menurut Hasibuan (2012) :“Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan pengeritian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

e. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seotang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh karyawan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Penilaian kinerja pegawai berguna untuk organisasi serta harus bemanfaan bagi pegawai. Diuraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilain kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi,

pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

f. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kebijakan kompensasi yang berlaku ditempat kerjanya. Kompensasi dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan

(Schuler dan Jackson, 1996). kompensasi juga dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 1995). Oleh sebab itu penentuan kompensasi pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros merupakan tugas yang kompleks, sulit dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi kompensasi merupakan biaya yang relatif besar, sedangkan bagi pegawai kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

g. Kerangka Pikir

Kompensasi berkaitan dengan kinerja merupakan hal yang sangat terasa karena kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan yang

diterima oleh pekerja atau pegawai sebagai timbal balik atas semua kontribusi mereka yang telah diberikan kepada organisasi. Sementara itu kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam suatu organisasi ada beberapa konsep yang harus dipenuhi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama.

Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai sehingga mencapai kinerja yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

h. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2014, 93) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho : kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Ha : kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

3. METODE PENELITIAN

1) Variabel dan Desain Penelitian

a. Variabel Penelitian

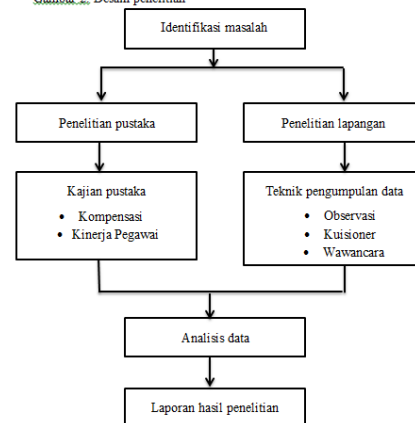
Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel bebas atau variabel independen, menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu pemberian kompensasi. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:61). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

b. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang terjadi (Murti dan Wahyuni, 2006:47). sebuah penelitian membutuhkan suatu desain atau strategi penelitian untuk membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain sebagai berikut :

Gambar 2. Desain penelitian



2) Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1) Defenisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran istilah –istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan defenisi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu :

1) Kompensasi (X)

Kompensasi yang di berikan kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros berupa kompensasi finansial dan non finansial. Dengan pemberian kompensasi ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dapat dicapai.

2) Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2001:69) pengukuran variabel merupakan

Seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Variabel penelitian	Indikator	Item Indikator
Kompensasi (X) (Henry Simamora 2004 : 442-445)	Gaji	1. Pemberian gaji sesuai dengan jabatan 2. Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab 3. Cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari 4. Ketetapan waktu
	Insentif	1. Pemberian secara adil dan merata 2. Sesuai dengan harapan
	Tunjangan	1. Tunjangan hari raya 2. Tunjangan transportasi
	Lingkungan kerja	1. Kenyamanan lingkungan kerja 2. Tempat kerja yang nyaman 3. Kerabat kerja yang menyenangkan
Kinerja Karyawan (Y) (Mathis 2002)	Kualitas kerja	1. Kerapihan 2. Ketelitian
	Kuantitas kerja	1. Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan 2. Standar kerja ditentukan oleh organisasi atau
		kantor
	Pemanfaatan waktu	1. Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas 2. Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu 3. Kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua tugas
	Kerjasama	1. Dapat bekerjasama dengan baik 2. Dapat dipercaya rekan kerja 3. Toleransi

Table 2. Variabel dan Indikator penelitian

3) Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah pegawai yang bekerja di kantor

Kecamatan Camba yang berjumlah 31 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, sampel yang digunakan sebanyak 31 orang pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

4) Teknik Pengumpulan Data

a. Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

b. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung di lapangan.

1. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Teknik ini merupakan teknik awal untuk menumpulkan data tentang masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang akan diobservasi adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Kuisisioner diberikan langsung kepada pegawai di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

3. Wawancara

Melakukan pengamatan dengan cara bertanya langsung kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Wawancara akan dilakukan di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

5) Rancangan Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2002) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas ini berfungsi untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang akan kita gunakan sudah relevan dengan masalah yang hendak diteliti atau tidak.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam penggunaannya.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). regresi linier sederhana ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi (variabel independen X) terhadap kinerja

(variabel dependen Y) pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Rumus yang digunakan untuk menghitung regresi linier sederhana adalah :

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Dimana:

Y : variabel independen (kinerja)

a : konstanta

b : koefisien variabel independen

X : variabel dependen (kompensasi)

d. Uji Hipotesis

Untuk menentukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Profil Kecamatan Camba

Keadaan geografi Kecamatan Camba merupakan daerah dataran tinggi. Luas Kecamatan Camba sekitar 145,36 Km². Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Pangkep, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bone, sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Malawa dan sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cenrana. Jarak antara desa dengan pusat pemerintahan kabupaten cukup jauh yaitu desa terdekat dapat ditempuh dengan jarak sekitar 44 kilometer dan desa terjauh dengan jarak 64 kilometer.

Letak Kecamatan Camba Berbatasan Dengan:	
Sebelah Utara	Kecamatan Malawa
Sebelah Timur	Kabupaten Bone
Sebelah Selatan	Kecamatan Cenrana
Sebelah Barat	Kecamatan Pangkep

b. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Peresentase
Laki-laki	21	70%
Perempuan	9	30%
Jumlah	30	100%

Besarnya pendapatan	Frekuensi (orang)	Peresentase
1.000.000 – 3.000.000	18	60%
3.000.000 – 6.000.000	12	40%
6.000.000 – 9.000.000	0	0
Jumlah	30	100%

c. Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau item pada kuesioner tersebut jika r_{tabel} lebih besar dari nilai r_{hitung} .

a. Uji Validitas Kompensasi (X)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	0,681	0,361	Valid
2	0,747	0,361	Valid
3	0,560	0,361	Valid
4	0,662	0,361	Valid
5	0,476	0,361	Valid
6	0,724	0,361	Valid
7	0,642	0,361	Valid
8	0,599	0,361	Valid
9	0,467	0,361	Valid
10	0,589	0,361	Valid
11	0,575	0,361	Valid

b. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	0,457	0,361	Valid
2	0,605	0,361	Valid
3	0,767	0,361	Valid
4	0,557	0,361	Valid
5	0,783	0,361	Valid
6	0,729	0,361	Valid
7	0,476	0,361	Valid
8	0,767	0,361	Valid
9	0,767	0,361	Valid
10	0,783	0,361	Valid

Berdasarkan table hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel di atas dapat dinyatakan valid, karena r_{tabel} lebih besar dari r_{hitung} .

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,819	Reliabel
Kinerja pegawai	0,837	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3) Anslisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,564	7,974		2,704	,012
TOTAL X	,393	,169	,408	2,321	,028

Berdasarkan Tabel diatas, untuk merumuskan persamaan regresi linier sederhana pengaruh pemberian kompensasi terhadap

kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 21,564, dan nilai koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar 0,393.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi diatas, maka rumusan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 21,564 + 0,393X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 21,564, artinya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba sebesar 21,564 apabila variabel Kompensasi (X) tidak mempengaruhi.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X) 0,393, tingkat signifikansi uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor kecamatan camba secara signifikan akan meningkat sebesar 39,3%, jika kompensasi bagi pegawai kantor kecamatan camba meningkat sebesar 1%.

4) Uji Hipotesis

Dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 30 pegawai maka perlu diketahui besar nilai t-tabel dengan rumus awal untuk mengetahui *degree of freedom* menggunakan rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 30 - 1 - 1 = 28$, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar

1,701 dengan tingkat signifikansi derajat kesalahan sebesar (α) 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,564	7,974		2,704	,012
TOTAL X	,393	,169	,408	2,321	,028

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

$H_0 : \beta > 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Camba Kabupaten Maros.

$H_a : \beta < 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Camba Kabupaten Maros.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini membuktikan variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini membuktikan

variabel bebas
(X) tidak
memiliki
pengaruh
signifikan
terhadap variabel
terikat (Y).

Dengan ketentuan bahwa, jika hasil t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansinya sebesar $(\alpha) \leq 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika hasil t-hitung < t-tabel, maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu nilai t-hitung $2,321 > t\text{-tabel } 1,701$ dengan taraf signifikansi $0,000$ taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

5) Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros melalui pembagian kuesioner yang disebar kepada 30 orang pegawai, maka diketahui bahwa untuk variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Dengan

nilai *R Square* sebesar $0,166$ atau $16,6\%$ yang berarti bahwa kemampuan variabel kompensasi (X) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $16,6\%$, adapun sisanya sebesar $83,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Palu”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri dari gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan.

Pengaruh yang signifikan dari hasil penelitian ini dikarenakan para pegawai merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh kantor, baik itu kompensasi finansial dan non finansial yang mereka terima

sudah sesuai dengan harapan dan keinginan pegawai. Hal inilah yang membuat pegawai lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pegawai yang merasa lebih termotivasi dalam bekerja, tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja kantor kecamatan dalam memenuhi visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja kantor kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena dengan pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya maka pegawai akan dengan senang hati untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden (pegawai) di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan: Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Hal ini ditentukan dengan hasil uji-t dengan nilai t untuk variabel Insentif yaitu t -hitung sebesar $2,321 > t$ -tabel $1,701$ dengan taraf signifikansi $0,000$ taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Kemampuan variabel Kompensasi dalam mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros yaitu sebesar $16,6\%$, adapun sisanya sebesar $83,4\%$ dipengaruhi oleh

variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut: kepada pihak pimpinan di kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros agar lebih memperhatikan sarana dan prasarana kerja (kompensasi non finansial) di kantor terutama kelengkapan komputer karena masih terbatasnya komputer yang ada di kantor Kecamatan Camba selain itu pendingin ruangan, dan kebersihan di ruang kerja pegawai lebih diperhatikan agar pegawai dapat dengan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, Dito, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. slamet langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Allo, 2007. *Analisis Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap P3KB pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi tengah*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Firmandari, Nuraini . 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal

- Ekonomi dan bisnis Vol IX No1. UIN Kalijaga Yogyakarta. Diakses 1 Desember 2014.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT BPFE.
- Malthis L.R. 2006. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Polnaya, 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Dosen Universitas Kristen Indonesia Maluku*: Maluku.
- Pratiwi, 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Cabang Bangkalan*. Bangkalan.
- Rahayu, 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*: Palu.
- Riva'i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Riana, Fajri. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung*. Jurnal ekonomi. Vol 2 No 1. Diakses 1 Desember 2016.
- Schluer dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Jakarta: Anoraga.
- Setiawan, Roy, 2014. *Pengaruh kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada*.
- Sarita, Rahma. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi*

Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2001. *Metode Peneltian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, H. 2002. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.